

Bienvenidos a la MCAD

La Comisión de Massachusetts Contra la Discriminación (*Massachusetts Commission Against Discrimination, MCAD*) tiene la misión de garantizar la igualdad de oportunidades y velar por el cumplimiento de las leyes estatales contra la discriminación en ambientes laborales, de vivienda, de alojamiento público, instituciones educativas y en la concesión de préstamos e hipotecas. Establecida por la Ley General de Massachusetts, Capítulo 151B, [Sección 3](#), la Comisión vigila el cumplimiento de la Ley General, Capítulo 149, [Sección 105D](#), Capítulo [151B](#), Capítulo [151C](#), Capítulo 272, [Sección 92A](#), [Sección 98](#) y [Sección 98A](#) y Capítulo 111, [Sección 199A](#).

Las labores de la Comisión están encaminadas a eliminar la discriminación y fomentar los derechos civiles de los habitantes del Estado de Massachusetts al garantizar el cumplimiento de la ley (presentación de reclamos, investigaciones, mediaciones y conciliaciones, audiencias y demandas) y mediante la organización de actividades comunitarias o de “[outreach](#)” (sesiones de entrenamiento, educación pública y programas de inspección).

La Comisión también revisa y asesora a distintas oficinas del Gabinete del Gobierno en cuestiones relacionadas con los mandatos estatales anti-discriminación en empleo, vivienda, contratación para construcción y empresas comerciales iniciadas por mujeres o minorías ([Orden Ejecutiva 452](#)).

Historia de la Comisión de Massachusetts Contra la Discriminación

Massachusetts ha sido siempre un estado pionero en la promulgación y cumplimiento de leyes contra la discriminación. En 1855 el Estado decretó leyes que prohibían la discriminación en la educación pública y diez años después se convirtió en uno de los primeros estados en expedir leyes que prohibían la discriminación en alojamientos públicos.

En 1944, en respuesta a los hallazgos de una comisión legislativa nombrada para investigar el problema de la discriminación en Massachusetts, el Gobernador Maurice Tobin designó un comité de cuatro miembros con la misión de estudiar maneras de combatir la discriminación. Tras mucha deliberación, el comité recomendó el establecimiento en Massachusetts de una Comisión (semejante a la establecida en el estado de Nueva York algunos años antes) con poder para vigilar el cumplimiento de las leyes estatales que prohíben la discriminación por motivos de raza, convicción religiosa, país de origen o ascendencia.

En 1946, la Legislatura de Massachusetts sancionó la Ley de Prácticas Justas de Contratación (*Fair Employment Practice Act*) y creó una agencia, la Comisión de

Prácticas Justas de Contratación (*Fair Employment Practice Commission*), encargada de vigilar su cumplimiento. En sus inicios, la nueva Comisión estaba compuesta por dos empleados de tiempo completo y tres Comisionados voluntarios. En aquel entonces la agencia contaba con pocos recursos y poco poder para vigilar el cumplimiento de las leyes y se dedicaba principalmente a organizar audiencias y educar al público. En su primer año, la Comisión procesó 96 quejas, llevó a cabo 60 entrevistas, atendió 500 consultas telefónicas y respondió a 1.000 solicitudes de información a vuelta de correo.

El 1950 la Comisión fue rebautizada como Comisión de Massachusetts Contra la Discriminación (*Massachusetts Commission Against Discrimination, MCAD*), reflejando la expansión de su jurisdicción para incluir la discriminación en vivienda y en alojamientos públicos. Al tiempo que se amplió su jurisdicción, la Comisión vio un aumento en su poder para corregir las instancias de violación de la Ley que fueran de su conocimiento.

Desde entonces, el mandato de la MCAD ha crecido considerablemente. En 1965 fue añadido el género (sexo) a la lista de condiciones protegidas, lo cual abrió un gigantesco nuevo frente en la lucha contra la discriminación. A partir de 1972 y 1973 se sumaron respectivamente la protección para familias con hijos e hijas y para personas que reciben asistencia pública. En 1975 se promulgó una ley que prohíbe la discriminación por razones de edad. La discriminación debida a discapacidades y a orientación sexual entraron a formar parte del mandato de la MCAD en 1984 y 1989 respectivamente; simultáneamente, la Comisión, a raíz de las múltiples denuncias que había recibido al respecto, empezó a prestar más atención a cuestiones relacionadas con el acoso sexual. La jurisdicción de la Comisión fue ampliada para incluir el derecho a demandar indemnización por maltrato emocional, salarios retroactivos y costos jurídicos; dicho cambio provocó un aumento dramático en el número de quejas y denuncias recibidas.

Después de más de cincuenta años a la vanguardia en la vigilancia de cumplimiento de leyes contra la discriminación, la Comisión de Massachusetts Contra la Discriminación procesó más de 8000 quejas en 1998 y 1999. La agencia continuamente hace todo lo posible para lanzar iniciativas pioneras, innovadoras y proactivas en el intento de satisfacer la creciente demanda de los servicios que presta a ciudadanos y empresarios. La Comisión tiene programas de colaboración con el Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de EE.UU. (*US Department of Housing and Urban Development*) y con la Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades Laborales (*Equal Employment Opportunity Commission*); dichos programas en la actualidad dan cuenta de más de la mitad del presupuesto operativo de la Comisión. Además, diversos programas de colaboración con comisiones municipales de derechos humanos ayudan a la MCAD a prestar servicios a diversas comunidades a lo largo y ancho del Estado.

Leyes que hacemos cumplir

La Comisión de Massachusetts Contra la Discriminación está comprometida con la

erradicación (eliminación) de todos los tipos de discriminación. Nuestra responsabilidad es vigilar que se cumplan las leyes estatales contra la discriminación y de esta manera proteger, salvaguardar y reforzar los derechos civiles de la ciudadanía. Haga clic en los enlaces a continuación si desea leer los textos de las distintas leyes que nos conciernen.

- [M.G.L. 151B](#)
La principal ley estatal de derechos civiles trata la discriminación en situaciones laborales y de vivienda y en la concesión de préstamos a crédito e hipotecas.
- [M.G.L. 272, Sección 92A, Sección 98 y Sección 98A](#)
Ley estatal de derechos civiles en recintos y alojamientos públicos.
- [M.G.L. 151B, Sección 3A](#)
Ley estatal sobre el acoso sexual.
- [M.G.L. 149, Sección 105D](#)
Ley estatal sobre licencias de maternidad.
- [M.G.L. 151C](#)
Ley estatal sobre derechos civiles y educación.
- [M.G.L. 111 Sección 199A](#)
Ley estatal sobre pintura basada en plomo.

DATOS SOBRE LA LEY DE VIVIENDA JUSTA: CUBRIMIENTO DE PERSONAS CON DISCAPACIDADES

La Ley de Vivienda Justa (*Fair Housing Act*) prohíbe la discriminación en asuntos de vivienda y en transacciones semejantes por razones de raza, color, religión, sexo, estado civil, discapacidades y país de origen.

De acuerdo con la Ley de Vivienda Justa, ¿quién tiene discapacidades?

Las personas discapacitadas:

- padecen de una condición física o mental (incluyendo, pero sin restringirse a, condiciones auditivas, de movilidad, visuales, alcoholismo crónico, enfermedades mentales crónicas, SIDA y complejos o retardo mental asociados con el SIDA) que impone restricciones severas en la realización de una o varias actividades cotidianas importantes,
- padecen de esta condición de acuerdo con su historia médica o
- son consideradas como poseedoras de una condición restrictiva.

Nota: En el presente contexto, las “actividades cotidianas importantes” incluyen el aseo personal, la realización de tareas manuales, caminar, ver, oír, hablar, respirar, aprender y trabajar.

¿Quién puede entablar una queja?

Cualquier persona que:

- considere que ha sido lesionada,
- crea que va a sufrir lesiones a causa de una práctica discriminatoria de vivienda que está a punto de ocurrir
- tenga quejas relacionadas con una persona discapacitada con quien está emparentada o que viva o tenga pensado residir en la vivienda luego de su venta, arrendamiento o declaración de disponibilidad. No es necesario tener una discapacidad para poder entablar una queja.

¿Qué comportamientos pueden causar que se entable una queja por discriminación contra una persona discapacitada?

- Negarse a arrendar o vender un inmueble o unidad de vivienda, dificultar su disponibilidad o en general resistirse a hacer negocios con una persona a causa de su discapacidad.
- Dar falso testimonio relacionado con la disponibilidad de una unidad de vivienda por motivos relacionados con discapacidad.
- Actuar de manera discriminatoria al discutir los términos, condiciones o privilegios relacionados con la venta, arrendamiento u ocupación de un inmueble o con los servicios o instalaciones relacionados con éste por motivos relacionados con discapacidad.
- Publicar o en general declarar cualquier preferencia o limitación relacionada con cualquier discapacidad.
- Con ánimo de lucro animar a alguien a vender su hogar debido a la presencia actual o inminente en el vecindario de individuos o grupos de personas con discapacidades.
- Actuar de manera discriminatoria contra personas discapacitadas al hacer o comprar préstamos inmobiliarios residenciales o al hacer ventas, corretaje o avalúos de finca raíz residencial.
- Restringir el acceso a servicios de corretaje por razones de discapacidad.
- Cumplir selectivamente con ordenanzas de ordenamiento territorial, de zonificación o semejantes o cumplir selectivamente con convenios privados de escrituración para perjudicar a personas discapacitadas.
- Preguntar si una persona tiene una discapacidad, o averiguar acerca de la gravedad de ésta, excepto con el fin de determinar si la persona cumple con los requisitos para participar en algún programa, para recibir algún privilegio o para disfrutar de alguna mejora en la unidad de vivienda.
- Negarse, después de que una persona discapacitada lo solicite, a realizar cambios en reglas, políticas, prácticas o servicios tendientes a garantizar la igualdad de oportunidades para la persona discapacitada en cuanto al uso y disfrute de un inmueble.
- Rehusarse a permitir que una persona discapacitada realice a su unidad de vivienda o a zonas comunes (recepciones, entradas principales, salas de lavandería, etc.) mejoras razonables y por cuenta propia que le permitan disfrutar cabalmente de su residencia.
- Diseñar o construir edificios de cuatro o más unidades de vivienda que no permitan o no puedan adaptarse para permitir el acceso de personas

discapacitadas o que no cuenten con las características de diseño descritas en la Ley de Vivienda Justa.

- Hacer el intento de intimidar o coaccionar a una persona para que no entable una queja o demanda relacionada con la discriminación a personas discapacitadas, impedirle que lo haga o tomar represalias contra ella si lo hizo.
- Amenazar, intimidar o interferir con las actividades cotidianas de una persona porque tiene alguna discapacidad o porque está emparentada con una persona discapacitada.

SELECCION DE INQUILINOS Y CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES DE DERECHOS CIVILES

LOS CASEROS TIENEN EL DERECHO DE PREGUNTAR SI LOS ASPIRANTES A INQUILINOS ESTAN EN CAPACIDAD DE CUMPLIR CON LOS TERMINOS DE ARRENDAMIENTO CONTENIDOS EN EL CONTRATO DE ARRENDAMIENTO.

(Por ejemplo, el casero puede preguntar al aspirante o a la aspirante si está en capacidad de pagar el arriendo oportunamente o de respetar los derechos y la propiedad de los demás.) Si éste es el caso, el casero deberá hacerle las mismas preguntas a todos los aspirantes.

COMO REGLA GENERAL, LOS CASEROS NO PUEDEN PREGUNTAR A LOS ASPIRANTES ACERCA DE DISCAPACIDADES.

- Los caseros no tienen el derecho de preguntarle a los aspirantes a inquilinos si tienen alguna discapacidad o si tienen parientes, amistades o socios con discapacidades.
- Los caseros no tienen derecho a preguntar acerca de la naturaleza o gravedad de una discapacidad ni pueden formular preguntas que exijan que los aspirantes o inquilinos renuncien al derecho a la confidencialidad en lo relacionado con sus condiciones de salud o historias médicas.
- Los caseros tienen prohibido exigir que alguien les muestre su historia médica.

EN ALGUNOS CASOS, LOS CASEROS PUEDEN AVERIGUAR MÁS ACERCA DE LAS DISCAPACIDADES DE LOS ASPIRANTES.

- Si la persona solicita que se le dé prioridad en la selección de vivienda debido a que tiene una discapacidad o un cierto tipo dado de discapacidad, el casero podrá exigir documentación que demuestre que la persona tiene la discapacidad o tipo de discapacidad que dice tener.
- Si la persona aspira a ocupar una unidad en una vivienda diseñada para personas con ciertos tipos de discapacidades, el casero podrá exigirle que presente documentación que demuestre que tiene la discapacidad en cuestión.

- Si la persona aspira a disfrutar de algún programa de vivienda exclusivo para personas discapacitadas, el casero podrá exigirle documentación que demuestre que tiene la discapacidad que dice tener.
- Si algún aspirante (o inquilino) solicita al casero que realice mejoras a la unidad o que la adapte a las necesidades dictadas por su discapacidad, el casero podrá exigirle que presente documentos que demuestren que tiene una discapacidad y que las mejoras o cambios solicitados son los adecuados para responder a aquélla.
- Si la información suministrada por o acerca de algún aspirante en cualquier etapa del proceso de selección revela información negativa acerca de la capacidad de la persona para cumplir con sus obligaciones como inquilino, será posible exigir a dicha persona que explique su caso pero sólo como parte de una iniciativa que trate a todos los aspirantes por igual. La persona deberá estar en capacidad de dar explicaciones acerca la información negativa, incluso si esto le exige que revele detalles (tales como el tipo o la gravedad) de cualquier discapacidad física o mental que pueda tener.

LOS CASEROS PODRAN PREGUNTAR LO SIGUIENTE A LOS ASPIRANTES (PERO SOLO SI LAS MISMAS PREGUNTAS SON HECHAS A TODOS):

- ¿Consume Vd. sustancias controladas ilícitas en la actualidad?
- ¿Le han impuesto alguna condena por la producción o distribución de sustancias controladas ilícitas?

LOS CASEROS NO DEBEN TRATAR DE EVALUAR SI LA PERSONA ESTÁ EN CAPACIDAD DE “VIVIR POR SI SOLA”; DEBEN LIMITARSE A AVERIGUAR SI LA PERSONA PUEDE O NO CUMPLIR CON LOS REQUISITOS ESENCIALES PARA SER INQUILINO.

- Si la persona necesita servicios de apoyo pero no le solicita al casero que se los suministre, el casero no podrá considerar la necesidad de servicios de apoyo como factor al momento de determinar si la persona puede tomar en arriendo el inmueble.
- Si el suministro de servicios de apoyo forma parte del programa de vivienda, dichos servicios deben ser prestados de manera no discriminatoria. Sin embargo, ningún proveedor está en la obligación de tomar medidas que alteren de manera fundamental la naturaleza del programa para responder a las necesidades de algún aspirante o inquilino.
- Si la persona discapacitada no cuenta con una historia documentada como arrendatario, el casero deberá explicarle que necesita información acerca de su capacidad de cumplir con las obligaciones estipuladas en el contrato de arrendamiento. El casero está en su derecho de exigir referencias adicionales y pedir más información pertinente. Las referencias podrán ser suministradas por cualquier persona que esté en capacidad de evaluar objetivamente la capacidad del aspirante de pagar el arriendo a tiempo, de mantener debidamente la unidad que ocuparía y de ser un inquilino respetuoso de los demás y de las reglas. Si el aspirante acaba de salir de una institución, el personal médico y terapéutico de

- ésta o de alguna agencia de servicios podrá suministrar información pertinente, al igual que vecinos, parientes o amistades. Sin embargo, al contactar a personas que no tengan experiencia como caseros (p.ej. personal clínico), el casero deberá delimitar claramente el alcance de su consulta —determinar si la referencia cree que la persona está en capacidad de cumplir con sus obligaciones como inquilino. En ningún momento deberá preguntársele a personal clínico acerca de la discapacidad de la persona o acerca de su habilidad para vivir por su cuenta.
- Incluso cuando sepa que algún inquilino usa medicamentos recetados por un médico, el casero no podrá exigir al inquilino que demuestre o presente prueba documental de que toma el medicamento en cuestión. (El proceso de selección deberá basarse en el comportamiento de las personas y no en las discapacidades que puedan causar dicho comportamiento.) Aunque crea que un inquilino puede convertirse en una amenaza para la salud o la integridad de los demás inquilinos si deja de tomar sus medicamentos, el casero no podrá imponer términos especiales en el contrato o implementar medidas de desalojo contra inquilinos que tengan antecedentes de enfermedades mentales. (El contrato de arrendamiento deberá obligar a los inquilinos a abstenerse de tomar medidas que puedan amenazar la salud o la integridad de otros inquilinos; de este modo, cualquier comportamiento que amenace la salud o la integridad de otros inquilinos será causal de desalojo independientemente de si el inquilino tiene o no una discapacidad.) Cuando un aspirante con discapacidad mental suministra referencias objetivas que demuestran que puede cumplir con las obligaciones normales de un inquilino, el casero deberá ofrecerle una unidad con los mismos términos y condiciones con que se la ofrecería a cualquier aspirante sin discapacidades.

EN GENERAL, un casero puede rechazar una solicitud si hay registros que muestran que el comportamiento del aspirante (incluyendo cualesquiera manifestaciones de su discapacidad) es indebido. Por otro lado, el casero no puede rechazar una solicitud porque los registros muestran que el aspirante tiene una discapacidad. Por ejemplo, un casero no puede rechazar a un aspirante porque es alcohólico pero sí puede hacerlo si durante el proceso de selección se entera de que el aspirante se comporta (con base en evidencias dadas por su conducta actual o por un historial de actos manifiestos) de una manera que podría vulnerar los derechos de los demás inquilinos.

LOS CASEROS ESTAN EN LA OBLIGACION DE HACER CONCESIONES RAZONABLES. Por ejemplo, los caseros generalmente rechazan las solicitudes de personas que acostumbran a pagar tarde el arriendo. Si un aspirante presenta documentación médica que demuestra que sus demoras al momento de pagar se deben a que sufre de agorafobia y a que su anterior casera obligaba a realizar los pagos en persona en una agencia de recaudos, el casero potencial puede hacer una concesión razonable y permitir que la persona pague la renta por correo.

Preguntas frecuentes (FAQ)

[La discriminación](#)
[Denuncias y quejas](#)
[Información sobre la MCAD](#)
[Embarazo y licencias de maternidad](#)

La discriminación

1. ¿Qué es la discriminación?

Discriminar es tratar injustamente a una persona porque pertenece a un grupo dado.

2. ¿Qué grupos están cobijados por las leyes de derechos civiles de Massachusetts?

Las leyes de derechos civiles de Massachusetts protegen a la gente contra la discriminación en ambientes laborales, de vivienda, de alojamiento público y educativos y en la concesión de préstamos, créditos e hipotecas. En cada una de estas áreas las leyes protegen a ciertos grupos de individuos. Si necesita más información, consulte la sección [“¿Necesita Vd. nuestra ayuda?”](#)

3. Creo que he sido víctima de discriminación, pero no sé decir bien cómo. ¿Me puede decir qué comportamientos son considerados discriminatorios?

En el contexto laboral, la discriminación comienza con una “acción adversa”: cualquier cosa hecha por el empleador para hacerle daño a un empleado (despedirlo, no seleccionarlo para una promoción o ascenso, redactar una evaluación injustamente negativa, acosarlo con comentarios o comportamientos despectivos, negarse a hacerle mejoras al lugar de trabajo para adaptarlo a las necesidades de un empleado discapacitado, etc.). Si Vd. cree que se tomó una acción adversa en su contra debido a su raza, color, religión, país de origen, ascendencia, sexo, edad, discapacidad, orientación sexual o perfil genético o debido a que Vd. entabló una queja por discriminación en el pasado, es posible que Vd. haya sido víctima de discriminación. Si la acción adversa afectó a varias personas de distinto perfil u origen, es posible que no se trate de un caso de discriminación; existen otras agencias que podrán brindarle ayuda en ese caso.

En lo relacionado con vivienda, alojamiento en sitios públicos, concesión de hipotecas u otorgamiento de préstamos crediticios, la discriminación comienza cuando un casero, un agente de bienes raíces, un empleado de algún establecimiento, un proveedor de servicios o un prestamista trata distinto a algunas personas debido a su raza, color, religión, país de origen, ascendencia, sexo, edad, discapacidad, orientación sexual, estado civil o hijos e hijas, porque participaron en el pasado en alguna queja por discriminación, por ser veteranos de guerra o por recibir asistencia pública. Si cree que alguien le ha dado un tratamiento distinto que a los demás debido a cualquiera de las anteriores razones, es posible que Vd. haya sido víctima de discriminación. Si cree que alguien le está dando

un tratamiento injusto pero dicho mal trato no es consecuencia de su perfil u origen, es posible que no se trate de discriminación; existen otras agencias que podrán brindarle ayuda en ese caso. Si necesita más información acerca de discriminación en el contexto de la vivienda, consulte la [“Guía de consulta rápida sobre discriminación en la vivienda”](#).

Denuncias y quejas

1. ¿Cómo sé si mi empleador esta sujeto a cumplir con las leyes estatales contra la discriminación?

Si Vd. trabaja de medio tiempo o de tiempo completo en un lugar donde laboran al menos seis personas de medio tiempo o de tiempo completo, su empleador está sujeto a cumplir con las leyes estatales de anti-discriminacion. Si tiene preguntas a este respecto, fórmúlelas cuando venga a poner su queja.

2. ¿Cómo sé si debo entablar una queja?

Si cree haber sido víctima de discriminación durante los últimos trescientos días, la Comisión de Massachusetts Contra la Discriminación está dispuesta a ayudarle. Visite cualquiera de nuestras oficinas y reúnase con nuestro personal de recepción; ellos le dirán qué tipo de pruebas deberá presentar para demostrar que en efecto ha habido discriminación.

3. ¿Cómo se entabla una queja?

Acuda a la oficina de Boston o a la de Springfield si desea poner una queja. No es necesario pedir cita. Si necesita información acerca del horario de atención de cada oficina o instrucciones para llegar a una oficina dada, consulte la página de [Horarios y direcciones](#).

4. ¿Puedo poner una queja por teléfono?

La MCAD generalmente no atiende quejas telefónicas. A menos que Vd. tenga una queja relacionada con vivienda, tenga algun impedimento fisico que no le permita acudir a nuestras oficinas o tenga la representación de un abogado, será necesario que acuda a nuestra oficina (ya sea en Boston o en Springfield) y ponga una queja con alguien de nuestro personal de recepción.

5. ¿Vds. aceptan quejas por correo?

La MCAD generalmente no atiende quejas enviadas por correo. Hemos descubierto que la persona al reunirse con un miembro de nuestro personal de recepción resulta en una recopilación más a fondo de información. Por otro lado, si Vd. cuenta con representación legal, su abogada o abogado puede enviarnos una queja escrita si la acompaña de un sobre estampillado y con su dirección. Si su queja se ha originado a partir de un

problema relacionado con la vivienda, llame a la MCAD y comuníquese con nuestros representantes.

6. ¿Puedo entablar una queja si no tengo ciudadanía estadounidense?

Su estatus como inmigrante no altera sus derechos. La Comisión de Massachusetts Contra la Discriminación no le preguntará su ciudadanía ni le pedirá copia de sus documentos de identidad.

7. ¿Cuánto tiempo tengo para entablar una queja?

Si tiene pensado poner una queja por discriminación tiene 300 días a partir del más reciente incidente de discriminación que crea haber experimentado. Por ejemplo: Alicia está siendo acosada en el trabajo por ser inmigrante cubana. El primero de febrero alguien escribió un grafito en la puerta de su locker lleno de insultos hacia los cubanos. El primero de marzo, su supervisor empezó a hacer comentarios desobligantes acerca de los cubanos. El último incidente ocurrió el primero de abril, cuando una de sus compañeras de trabajo echó un chiste ofensivo burlándose de la gente con acento extranjero. Alicia cuenta con 300 días a partir del primero de abril para entablar una queja. Alicia deberá venir a la MCAD a poner su queja antes del primero de febrero del año siguiente.

8. ¿Cuánto cuesta entablar una queja?

La MCAD no cobra por tramitar quejas. En ningún caso la Comisión de Massachusetts Contra la Discriminación habrá de cobrar a las personas que vayan a entablar quejas.

9. ¿Qué pasa una vez ponga yo mi queja?

Apenas Vd. entable su queja, su caso será asignado a una investigadora o investigador, quien se pondrá en contacto con Vd. para darle más información relacionada con su caso. Es posible que el investigador o investigadora le solicite que asista a una “Reunión investigativa” con las demás partes para discutir más a fondo el caso, identificar el problema que dio origen a la queja, analizar la evidencia disponible y explorar la posibilidad de arreglar el conflicto de mutuo acuerdo.

10. ¿Cuándo se pondrá la Comisión en contacto conmigo tras la radicación de la queja?

Cuando tramite Vd. su queja con la Comisión, el personal de recepción le informará acerca de la fecha de la Reunión investigativa. Se espera que Vd. asista a la reunión y explique en qué consiste su reclamo.

11. Hace un tiempo participé en una Reunión investigativa. ¿Cuándo me avisará la Comisión acerca del hallazgo de “causa probable” en mi caso?

La Comisión espera finalizar todos los casos que investiga dentro de los 18 meses siguientes a la radicación de la queja. Si se halla causa probable “causa probable” significa que hay suficiente evidencia que indica que hubo discriminación, el proceso de queja entrará en sus siguientes etapas, las cuales podrán incluir oportunidades de conciliar el caso o en última instancia se conducirá una audiencia pública.

12. ¿Puedo meterme en problemas o conseguir que me despidan si pongo una queja?

Vd. tiene el derecho de entablar quejas basadas en información que considere verdadera; es ilegal que alguien tome represalias contra Vd., incluso si dicha información resulta ser inexacta. La comisión informará a la organización mencionada en su queja acerca de esta condición al hacerle la notificación de su reclamo.

Si alguien llega a tomar cualquier clase de represalia en su contra por haber puesto una queja, le recomendamos que se ponga inmediatamente en contacto con su investigadora o investigador. Si alguien toma represalias en su contra por dar testimonio relacionado con una queja puesta en la Comisión o por hablar sobre la discriminación en su lugar de trabajo, le recomendamos que contacte nuestras oficinas.

13. ¿Cuánto me puedo ganar si el fallo es a mi favor?

Si después de una audiencia pública se determina que en su caso hubo discriminación, Vd. recibirá una indemnización que podrá incluir honorarios de abogados, salarios atrasados, salarios, reparaciones por angustia o daño emocional y/o intereses. La cantidad que se le otorga a alguien que haya sido víctima de discriminación varía según las características del caso y la gravedad del incidente de discriminación. Los pagos pueden oscilar entre los cientos y los cientos de miles de dólares. Por otro lado, es difícil demostrar que ha habido discriminación; de hecho, muchas de las quejas por discriminación terminan en fallo negativo, en ese caso las personas que las entablaron no reciben indemnización alguna.

14. ¿Necesito un abogado para entablar una queja?

No. La persona que instale la queja tiene la opción de solicitar los servicios de una abogada o un abogado durante las etapas iniciales del proceso. Si Vd. desea retener la representación legal que contrató, la Comisión colaborará con su abogada o abogado a medida que se vaya desarrollando el caso. La Comisión solo proporciona representación legal después de haber recomendado causa probable.

Si se halla “causa probable” durante la etapa de investigación Vd. tiene la opción de solicitar los servicios de un abogado de planta de la Comisión para que le brinde apoyo en las etapas finales del proceso.

15. ¿Me pueden recomendar una buena abogada o un buen abogado?

La MCAD no puede recomendar abogados. Puede contactar la [Massachusetts Bar Association](#) donde podran darle una lista de referencia.

Consulte también el folleto sobre como poner una queja.

Información sobre la MCAD

1. ¿Dónde está localizada la MCAD?

En la página de [Horarios y direcciones](#) encontrará mapas e información detallada que le permitirá llegar fácilmente (en su automóvil o haciendo uso del transporte público) a las oficinas de la Comisión.

2. ¿Dónde puedo conseguir una copia de las reglas y disposiciones de la MCAD?

Las disposiciones de la MCAD están disponibles [por Internet](#) o pueden comprarse en la Librería Estatal (*State Bookstore*), Room 116, State House, Boston, MA 02133, (617) 727-2834 ó en la Oficina Occidental de la Secretaría de Estado de Massachusetts (*Western Office of the Massachusetts Secretary of State*), 436 Dwight Street, Springfield, MA 01103, (413) 784-1376

Embarazo y licencias de maternidad

1. ¿Qué responsabilidades tiene mi empleador en cuanto a licencias de maternidad?

Si necesita más información acerca de las responsabilidades de los empleadores en cuanto a licencias de maternidad, consulte porfavor la sección de esta página sobre [Pautas para licencias de maternidad](#) de la MCAD. Ahí se explica cuánto tiempo puede durar su licencia, qué derechos tiene Vd. en cuanto a salario y prestaciones durante la licencia y cuáles son sus responsabilidades durante la licencia.

2. ¿Puede algún empleador negarse a contratarme o ascenderme, alterar mis condiciones de trabajo o despedirme de mi puesto porque estoy embarazada?

Las decisiones laborales basadas exclusivamente en el embarazo son ilegales.

Cómo ponerse en contacto con la MCAD

Oficina de Boston: Número
principal

617-994-6000

| | |
|--|--|
| Oficina de Springfield: Número principal | 413-739-2145 |
| Oficina de Boston: Número de FAX | 617-994-6024 |
| Oficina de Springfield: Número de FAX | 413-784-1056 |
| Boletines informativos y afiches acerca de la discriminación | Boston: 617-994-6128 ó 617-994-6130 Springfield: 413-739-2145 ext. 0 (June Bostick) |